

ARTÍCULO ORIGINAL**CAPACIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS BUENAS PRÁCTICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO. REGIÓN HUÁNUCO 2016.**

CAPACITIES OF HUMAN RESOURCES IN THE GOOD PRACTICES OF THE SYSTEM OF FINANCIAL ADMINISTRATION IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF LEONCIO PRADO. HUANUCO REGION 2016.

Pedro Pablo Saquicoray Ávila¹
Danmer Elber Alegría-Herrera²
Luz Violeta Infantas Bendezú³

Recibido: 11 de junio de 2017

Aceptado: 11 de agosto de 2017

RESUMEN

El propósito del presente estudio es describir las competencias de los recursos humanos en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de la municipalidad Provincial de Leoncio Prado, región Huánuco 2016. Se aplicó como instrumento un cuestionario de encuesta a una muestra de 196 trabajadores municipales, a fin de indagar las características de las capacidades de los recursos humanos respecto a sus conocimientos (importancia y tenencia) y actitudes en el manejo del sistema integrado de administración financiera. Los resultados denotan que los trabajadores poseen un nivel alto de conocimiento y actitudes en la aplicación de las buenas prácticas del sistema integrado de administración financiera.

Palabras clave: Capacidades, sistemas administrativos, administración financiera, gasto público.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the competencies of human resources in the application of good practices of the financial administration system of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, Huánuco region 2016. A survey questionnaire was applied to a sample of 196 workers. Municipalities, in order to investigate the characteristics of the human resources capacities with respect to their knowledge (importance and tenure) and attitudes in the management of the integrated system of financial administration. The results show that workers have a high level of knowledge and attitudes in the application of good practices of the integrated financial management system.

Keywords: Capacities, administrative systems, financial administration, public expenditure.

¹ Sociólogo, CSP 175. Docente Principal, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú. Email: Saqui3000@gmail.com

² Abogado, CAL 27566. Docente Auxiliar, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. Email: dkdan31@hotmail.com

³ Doctor en Contabilidad por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú. Docente Principal, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. Email: lvinfantasb@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Dentro de la administración pública la ejecución del gasto se realiza a través de procesos en el cual participan personas. En ese sentido, el desempeño de los trabajadores está en relación con los conocimientos y actitudes en las buenas prácticas del sistema de administración financiera. El Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial vienen promoviendo las buenas prácticas en la administración pública, con el objetivo de alcanzar la calidad esperada, mejorar la transparencia en el uso de los recursos públicos, instaurar la rendición de cuentas y reducir los índices de corrupción.

Es importante recalcar que el Estado, como toda organización de personas, debe operar de manera eficiente solo si sus servidores públicos también se desempeñan de la misma manera, asegurando que la entidad cumpla con su misión y sus objetivos. Por lo tanto, las buenas prácticas de la administración financiera se expresan en procesos eficaces, funcionarios motivados y buscando satisfacer las necesidades del ciudadano.

Para llevar a cabo estos procesos, el Estado peruano ha creado el Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF, como herramienta que integra varios subsistemas que permiten planear, procesar e informar sobre la utilización de los recursos públicos, de tal manera que los funcionarios públicos puedan tomar decisiones oportunas y un mejor control interno. En otras palabras, el SIAF exige que cada transacción de gastos que se registre contenga una cantidad de datos, que responde a preguntas como: ¿quién realizó el gasto?, ¿dónde se ejecutó el gasto?, ¿en qué se gastó?, ¿cuánto se ejecutó el gasto?, ¿con qué fuente se financiaron los gastos?

Las herramientas tecnológicas, como el SIAF, es necesario, pero no suficiente para alcanzar la calidad del gasto público, ya que en el proceso intervienen personas, de tal manera que su desempeño marca la diferencia en la ejecución del gasto. Al respecto, Bayly (2014) denota la necesidad de construir un conjunto de habilidades alineados a los nuevos requerimientos del entorno; en otras palabras, lo que nos hizo exitosos en el pasado no necesariamente nos hará exitosos en el futuro. En esta misma línea, Illescas (2014) señala que es necesario una fase de aprendizaje, de tal manera que se asegure el desempeño de los servidores públicos para implementar nuevos modelos de gestión.

El Banco Mundial (2011) distingue:

Tres tipos de habilidades más valoradas en el mercado laboral. Las cognitivas (p. ej.: verbales/lectura y escritura, numéricas, capacidad de solucionar problemas), las socioemocionales (p. ej.: autodisciplina, perseverancia, confiabilidad, trabajo en equipo) – también conocidas como habilidades “blandas” o “no-cognitivas”, y las técnicas (p. ej.: calificaciones técnicas, profesionales). Las habilidades cognitivas y socioemocionales son comúnmente denominadas habilidades genéricas. Estas múltiples habilidades se cristalizan en lo que algunos denominan la “aptitud escolar” (capacidad para el aprendizaje en la escuela) y la “aptitud laboral” (capacidad para adquirir habilidades específicas en el trabajo) de una persona. Debido a la falta de datos, hasta hace poco no había sido posible describir adecuadamente estas diferentes habilidades, cómo se desarrollan (en el entorno familiar y en la escuela), ni documentar su valoración en el mercado laboral (pág. 78).

A menudo se percibe en diversos estudios que en la administración pública los trabajadores carecen de ciertas competencias, tales como trabajar en equipo, capacidad para ejecutar su función, dominio del área de trabajo, relaciones interpersonales, organización y calidad, afectando el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad pública (Matheus, 2014; Chingo & Ríos, 2016; Flores, 2017).

Orozco (2009) por su parte afirma que la mayoría de los trabajadores públicos no tienen el conocimiento mínimo de los pasos necesarios para llevar a cabo una administración eficiente con la información obtenida. En tanto, Jácome (2017) agrega que realizan un manejo deficiente del Sistema de Administración Financiera, dando a conocer la necesidad que existe de implementar talleres de capacitaciones que orienten el buen trabajo de los trabajadores de la entidad.

En efecto, para la correcta aplicación y el adecuado uso del Sistema Integrado de Administración las municipalidades deben contar con programas de capacitación, asistencia técnica del residente del sistema, el soporte técnico oportuno y control de calidad de la información por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (Arroyo, 2006). Consecuentemente, el SIAF ha logrado ordenar la gestión administrativa de las municipalidades, proporcionando una visión global, transparente y permanente de la disponibilidad de los recursos financieros, brinda información útil, confiable y consistente

para una mejor asignación de los recursos (Horna, 2012).

Mendoza (2015) considera que la efectividad y buena imagen de la entidad pública, dependerá en gran medida de Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) y de la correcta aplicación de las estrategias institucionales, orientado a la obtención no sólo de buenos resultados económicos – financieros, sino al logro de una imagen institucional socialmente responsable y con sustento ético. No obstante, es necesario contar con personal capacitado o especializado en el manejo del SIAF, para realizar todos los registros de las diferentes operaciones en todos los módulos y así tener la información real de los movimientos económicos de la entidad.

Por su parte, Albino (2017) afirma que el SIAF agiliza los resultados de las gestiones en las diversas dependencias de la entidad, el cual debe ser operado por personal especializado con capacidad y experiencia; asimismo las dependencias deben estar dotadas de plataformas informáticas capaces de soportar el manejo de mucha información y en el aspecto contable es muy importante que sea manejado por personas experimentadas a fin de minimizar riesgos y errores en la gestión.

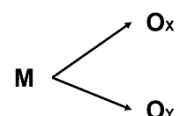
Como indicamos anteriormente, no basta la tecnología para asegurar la calidad de la ejecución del gasto, sino depende en gran medida del desempeño de los recursos humanos. Al respecto, Almeida (2010) manifiesta que el rendimiento se entiende como el producto o utilidad que rinde cada empleado público; vale decir, son los beneficios que obtiene la administración, como producto del quehacer diario de un determinado empleado público. A esta forma de medición se le denomina dirección por objetivos, el cual consiste en planificar y evaluar constantemente las metas para lograr un determinado objetivo y en una cota de tiempo.

De allí que se planteó el problema ¿Cuáles son las capacidades de los Recursos Humanos en Buenas Prácticas del Sistema de Administración Financiera en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Región Huánuco 2016?

El objetivo de estudio fue describir las competencias de los recursos humanos en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de la municipalidad de Leoncio Prado, región Huánuco 2016.

METODOLOGÍA

El estudio adoptó el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental que se visualiza en el siguiente esquema:



M: Representa la muestra de estudio.

O_x: Son los resultados obtenidos de la variable independiente.

O_y: Son los resultados obtenidos de la variable dependiente.

La población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el cual ascendió a 400 trabajadores entre nombrados y contratados a setiembre de 2016. La muestra se determinó aplicando la fórmula para poblaciones finitas, obteniéndose 196 trabajadores.

La información se obtuvo a través de la aplicación de un cuestionario de encuesta. Los sujetos elegidos fueron determinados a través del muestreo aleatorio simple. Para determinar la consistencia interna del instrumento, se aplicó un estudio piloto, alcanzando un alfa de Cronbach de 0,70 el cual indica la confiabilidad del cuestionario. El cuestionario se orientó a evaluar dos variables, con sus respectivos indicadores e índices tal como se describe en la tabla 1.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

VARIABLES	INDICADORES	INDICES
V.I. Sistema de Administración Financiera	* Registro Administrativo (Fases Compromiso, Devengado, Girado) y * Registro Contable (contabilización de las Fases, así como Notas Contables).	1. Mejora en la Gestión Financiera del Tesoro Público. 2. Base de Datos con información oportuna, confiable y con cobertura adecuada. 3. Monitoreo por los Sectores y Pliegos de la Ejecución del Presupuesto.
V.D Capacidades de los recursos humanos en buenas prácticas	1. Conocimientos 2. Habilidades 3. Actitudes	1.1 Grado de importancia 1.2 Nivel de tenencia 1.3 Grado de cumplimiento o realización. 2.1 Grado de importancia 2.2 Nivel de tenencia 3.1 Grado de importancia 3.2 Nivel de tenencia 3.3 Nivel de agrado 3.4 Respuesta ante problemas 3.5 Grado de esfuerzo en atención a usuarios 3.6 Nivel de tiempo de dedicación

RESULTADOS

Se observa un alto grado de importancia que dan los trabajadores a todos los aspectos que forman parte del sistema integrado de administración financiera. El 53,3% resaltan el conocimiento de la legislación y con el mismo porcentaje destaca la importancia de conocer los módulos que ofrece el sistema integrado de administración financiera. Respeto del conocimiento del proceso de gasto también se observa que el 73% de los trabajadores resalta

su importancia. Con el mismo porcentaje, valoran el conocimiento del proceso de ingreso.

Asimismo, el 60% de los trabajadores manifiestan la importancia de conocer la legislación presupuestal. Por ello, podemos colegir entonces que hay valoración positiva respecto de la importancia que le dan los trabajadores a los conocimientos respecto del sistema integrado de administración financiera (tabla 2).

Tabla 2.

Importancia que dan los trabajadores a los conocimientos respecto al Sistema Integrado de Administración Financiera.

Índices	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Conocimiento de la legislación.	0	13.3%	53.3%	33.3%
Conocimiento de los módulos.	6.7%	6.7%	53.3%	33.3%
Conocimiento del proceso de gasto.	0	0	73%	27%
Conocimiento del proceso de ingreso.	0	6.7%	73.3%	20%
Conocimiento de la legislación presupuestal.	0	0	60%	40%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Medición sobre el conocimiento que tienen los trabajadores respecto del Sistema Integrado de Administración Financiera.

Índices	Ningún conocimiento	Algún conocimiento	Buen conocimiento	Muy buen conocimiento
Conocimiento de la legislación.	6.7%	60%	33.3%	0
Conocimiento de los módulos.	0	60%	40%	0
Conocimiento del proceso de gasto.	0	46.7%	46.7%	6.7%
Conocimiento del proceso de ingreso.	0	40%	53.3%	6.7%
Conocimiento de la legislación presupuestal.	0	46.7%	53.3%	0

Fuente: Elaboración propia.

En tabla 3 se observa los resultados obtenidos referente a la tenencia de los conocimientos en el sistema integrado de administración financiera por parte de los trabajadores municipales. Es así como el 60% y 33,3% indican buen performance en el dominio de la legislación, estos resultados se explican por las

permanentes modificaciones que hace el Ministerio de Economía y Finanzas sobre el tema. En los últimos tres meses se han modificado los procedimientos para el registro de titulares y suplentes de las cuentas bancarias, elaboración de estados financieros y presupuestarios trimestral y semestral en

aplicativo web, conciliación del marco legal en web, así mismo, el abono de remuneraciones y pensiones con adjunto de girado, entre otros.

El mejor puntaje de la tenencia de conocimientos en el sistema integrado de administración financiera se obtiene en el conocimiento del proceso del gasto, con 46.7% más 46.7% y 6.7% que van desde algún conocimiento hacia muy buen conocimiento, porque es una función inherente en toda

entidad pública. En esta misma tendencia, destaca la tenencia de conocimientos sobre el proceso de ingresos, la medición va en forma progresiva desde el 40%, 53.3% y 6.7% de algún conocimiento hasta muy buen conocimiento. Finalmente, la tenencia de conocimientos sobre la legislación presupuestal esta entre el 46.7% y 53.3% de algún conocimiento y buen conocimiento respectivamente.

Tabla 4.

Importancia de actitudes referidas al Sistema Integrado de Administración Financiera.

Índices	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Puntualidad.	0	0	53.3%	46.7%
Responsabilidad.	0	0	33.3%	66.7%
Secreto profesional.	0	0	26.7%	73.3%
Respeto al orden de llegada de documentos.	0	0	73.3%	26.7%
Lealtad a la institución.	0	0	26.7%	73.3%
Atención esperada a su compañero de trabajo.	0	6.7%	40%	53.3%
Respeto al proveedor en la atención de trámites	0	13.3%	40%	46.7%

Fuente: Elaboración propia.

En este paquete de actitudes expresados en la tabla 4, observamos que la puntualidad, la responsabilidad, el secreto profesional, el respeto al orden de llegada de los documentos y la lealtad a la institución tienen una alta valoración porcentual de los trabajadores.

También se halló que la atención esperada a su compañero de trabajo tiene una valoración mínima de la categoría, algo importante, representando el 6.7%, el 40% dijo que es importante y el 53.3% advirtió que es muy importante. Asimismo, medimos el grado de importancia que le dan al proveedor en la atención de los trámites. La valoración indica que el 13.3% de los trabajadores, mencionaron ser algo importante, en tanto el 40% indicaron ser importante y el 46.7% que es muy importante.

DISCUSIÓN

A nivel global sobre la importancia del sistema integrado de administración financiera, se obtuvo en promedio 62,58%. Estos hallazgos, se alinean a los estudios de Horna (2012) y Mendoza (2015), quienes indican que este

sistema es importante porque ha permitido modernizar y transparentar la gestión financiera. No obstante, a nivel de tenencia de conocimiento en promedio alcanza la categoría de algún conocimiento con 58,68%. Dichos resultados concurren con los estudios de (Arroyo, 2006; Almeida, 2010; Jácome, 2017; Albino, 2017).

Respecto a la valoración de las actitudes se obtuvo en promedio una valoración positiva de 77,34%. Este resultado confirma los hallazgos de (Bayly, 2014; Illescas, 2014; Matheus, 2014; Flores, 2017).

CONCLUSIONES

Los trabajadores valoran la importancia del sistema integrado de administración financiera; sin embargo, la tenencia de conocimiento es medianamente, el cual requiere mayor capacitación para fortalecer las competencias del sistema. La importancia de las actitudes es valorada significativamente por los trabajadores municipales, sugiriendo el desarrollo habilidades blandas para la gestión municipal.

BIBLIOGRAFIA

- Albino, S. (2017). *El sistema integrado de administración financiera (SIAF-SP) y la integración contable en la Municipalidad Distrital de Ninacaca - Pasco periodo 2016*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad de Huánuco, Escuela Académico Profesional de Contabilidad y Finanzas, Huánuco.
- Almeida, M. (2010). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. En particular, el establecimiento de sistemas de evaluación del desempeño en las Administraciones locales. *Anuario de Derecho Municipal* 2009(3), 115-158.
- Arroyo, C. (2006). *El sistema integrado de administración financiera para gobiernos locales SIAF-GL y su incidencia en el ordenamiento administrativo-financiero como factor hacia la calidad total en la municipalidad distrital del Porvenir*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Privada del Norte, Facultad de Estudios de la Empresa, Trujillo.
- Banco Mundial. (2011). *Perú en el umbral de una nueva era: Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente*. (F. Jaramillo, & C. Silva-Jáuregui, Edits.) Lima, Perú. Recuperado el 11 de Noviembre de 2017, de http://siteresources.worldbank.org/INTPERUINSPANISH/Resources/Peru_en_el_Umbral_de_una_nueva_era_version_final.pdf
- Bayly, W. (9 de Abril de 2014). BCP: "Nuestra principal competencia no es otro banco, sino el dinero en efectivo". *Gestión*. Recuperado el 3 de Mayo de 2017, de <https://gestion.pe/economia/empresas/bcp-nuestra-principal-competencia-banco-dinero-efectivo-57058>
- Chingo, N., & Ríos, G. (2016). *Evaluación de las características de trabajo en equipo en los funcionarios y servidores del establecimiento penitenciario de la ciudad de Cajamarca 2016*. Tesis para optar el título profesional de administración, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, Cajamarca.
- Flores, E. (2017). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yungar – 2016*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Horna, P. (2012). *El sistema integrado de administración financiera sector público y su incidencia en la unidad de tesorería de la municipalidad distrital de San Benito - Periodo 2010*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela Académico Profesional de Contabilidad y Finanzas, Trujillo.
- Illescas, J. (2014). *La revolución de obras por impuestos*. Recuperado el 25 de Enero de 2017, de Proinversión: <http://www.proinversion.gob.pe/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?ARE=0&PFL=1&JER=7939>
- Jácome, M. (2017). *El sistema integrado de administración financiera y su relación con la gestión financiera en la oficina general de administración del ministerio de comercio exterior y turismo, 2017*. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Matheus, E. (2014). *Fortalecimiento de la administración tributaria de los gobiernos locales, haciendo empleo de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)*. Tesis para optar el título profesional de ingeniero de sistemas, Universidad Nacional de Ingeniería, Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, Lima.
- Mendoza, R. (2015). *El sistema integrado de administración financiera (SIAF) en los procesos de gestión contable y de control en la Universidad Nacional de Cajamarca*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela Académico Profesional de Contabilidad, Cajamarca.
- Orozco, J. (2009). *Importancia del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en el proceso administrativo de la Municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San Marcos*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Contables, Guatemala.